

Asia: VN/29568/2023

## **Luonnos hallituksen esitykseksi laiksi yhteistoimintalain muuttamisesta**

### **Yleiset huomiot**

#### **Yleiset huomionne esitysluonnoksesta**

AKI-liitot ry vastustaa yhteistoimintalain (1333/2021) soveltamisalarajan nostoa 20 työntekijästä 50 työntekijää samoin kuin muutosneuvottelujen vähimmäisaikojen lyhentämistä. Nopeasti muuttuvassa työelämässä yhteistoiminta ja vuoropuhelu ovat erityisen tärkeitä. Yhteistoiminta lisää työnantajan ja henkilöstön välistä vuorovaikutusta, luottamusta ja neuvotteluedellytyksiä. Toimiva vuoropuhelu ja yhteistoiminta ja siihen kuuluva tiedonsaanti ja henkilöstön vaikutusmahdollisuudet parantavat myös yritysten tuottavuutta ja kilpailukykyä.

Hallituksen esitysluonnos johtaa sekavuuteen lain soveltamisen suhteen. Alle 20 työntekijän työnantajissa lakia ei sovellettaisi lainkaan. Työnantajissa, joissa olisi 20–49 työntekijää, lakia sovellettaisiin vain osassa asioissa ja osaksi eri lailla kuin suuremmissa työnantajissa. Tämän vuoksi katsomme, että soveltamisalarajan nosto 50 työntekijään on syytä jättää toteuttamatta.

Suomi on valtiona sitoutunut uudistettuun Euroopan sosiaaliseen peruskirjaan (SopS 80/2002). Euroopan sosiaalinen komitea on v. 1995 todennut (European Social Charter: Conclusions XIII-3, s. 474), että nykyistä uudistetun peruskirjan 21 artiklaa vastannutta edellisen peruskirjan lisäpöytäkirjan 2 artiklaa tulee soveltaa työntekijöiden suureen enemmistöön (80 %), jotta soveltamisala olisi peruskirjan säännösten (erit. liite, V, I artikla, 2 kohta) mukainen. Koska yksityisen sektorin palkansaajista vain reilut puolet (n. 55 %) työskentelee vähintään 50 työntekijää työllistävien työnantajien palveluksessa, ei yhteistoimintalaki enää täytä Euroopan sosiaalisen peruskirjan asettamaa vähimmäisvaatimusta siitä, että Suomen antamia sitoumuksia sovelletaan työntekijöiden suureen enemmistöön.

Esitysluonnos on myös Euroopan unionin yhteistoimintamenettelydirektiivissä (2002/14/EY) säädetyn heikentämiskiellon vastainen. Direktiivin 9 artiklan 4 kohdassa on säädetty, ettei direktiivin soveltaminen ole riittävä peruste jäsenvaltiossa vallitsevan tilanteen ja työntekijöiden suojan yleisen tason heikentämiseen direktiivin soveltamisalalla. Esitetyt kevennykset jatkuvaan vuoropuheluun niissä työnantajissa, jotka työllistävät 20–49 työntekijää, merkitsevät työntekijän suojan yleisen tason heikentämistä, ja ovat siten yhteistoimintamenettelydirektiivin vastaisia. Viittaamme tältä osin myös palkansaajakeskusjärjestöjen eriävään mielipiteeseen.

Nykyinen yhteistoimintalaki (1333/2021) on tullut voimaan vasta 1.1.2022. Lain toimivuudesta ja kokonaisvaikutuksista ei vielä ole kattavasti tietoa. Laki on myös valmisteltu kattavan kolmikantatyön pohjalta, jolloin kompromisseja joutuivat tekemään niin hallitus, työnantajat kuin työntekijätkin. Nyt hallitus on heikentämässä työntekijöiden oikeuksia työnantajien eduksi. Esitystä ei voida pitää tasapainoisena. Katsomme, että siinä tapauksessa, että hallituksen esitys tässä muodossa annettaisiin, on esitykseen välttämätöntä lisätä tasapainottavia elementtejä. Ehdotamme, että hallintoedustuksen (lain 5 luku) soveltamisalarajaa lasketaan 150:stä 50:een palkansaajakeskusjärjestöjen tavoitteiden ja esimerkiksi Teknologiateollisuuden suosituksen mukaisesti. Ehdotamme myös, että hallintoedustus laajennetaan yrityksistä aatteellisiin yhdistyksiin.

## Yleisperustelut

### Huomionne luvuista 1 - 3 (tausta, nykytila ja sen arviointi, ehdotuksen tavoitteet)

AKI-liitot ry katsoo, että hallituksen esitysluonnoksessa esitetty tavoite on vastoin EU:n yhteistoimintamenettelydirektiivin (2002/14/EY) 9 artiklan 4 kohdan mukaista heikentämiskieltoa, jonka mukaan direktiivin soveltaminen ei ole riittävä peruste jäsenvaltiossa vallitsevan tilanteen ja työntekijöiden suojan yleisen tason heikentämiseen direktiivin soveltamisalalla. Katsomme, että yhteistoimintalain muuttamista koskevan hallitusohjelmakirjauksen perusteella on selvää, että uudistuksen nimenomaista tavoitetta perustellaan yhteistoimintamenettelydirektiivin implementoinnilla uudestaan direktiivin sallimalle vähimmäistasolle. Näin ollen esityksen pyrkimys on perustella direktiivillä se, että kansallisesti olemassa olevaa suojan tasoa heikennetään. Tämä on vastoin paitsi direktiivin heikentämiskieltoa, myös EU-oikeuden yleisiä periaatteita ja sosiaalipolitiikan tavoitteita, joiden tarkoituksena on edistää sosiaalisen suojelun tasoa ja parantaa elin- ja työskentelyolosuhteita osana sisämarkkinoiden toimintaa.

### Huomionne luvuista 4 - 5 (keskeiset ehdotukset, vaikutukset ja muut toteuttamisvaihtoehdot)

Luvussa 4 esitetty vaikutuksenarviointi osoittaa erinomaisesti, miksi hallituksen esitys on syytä jättää toteuttamatta. Luvussa 4.2.2.1 on todettu, kuinka muutosneuvotteluaikojen lyhentäminen lyhentää irtisanottavan työntekijän palkanmaksuaikaa enimmillään kaksi viikkoa ja vähentää tämän saamaa palkkaa enimmillään yli 4 300 eurolla. Vaikutukset ovat irtisanottavien työntekijöiden kannalta mahdottomia hyväksyä.

Edelleen luvussa 4.2.2.1 viitataan tutkimukseen, jonka mukaan irtisanomisaika vaikuttaa lyhentävästi työttömyyden keston. Koska irtisanottavien työntekijöiden työsuhteet muutosneuvottelujen lyhentymisen ja poisjäämisen takia lyhenevät, on vaarana, että työttömyysjaksot pitenevät. Tämä vaikuttaa haitallisesti työntekijöiden toimeentuloon. Toisaalta se myös johtaa työttömyysturvamenojen lisääntymiseen. Tätä asiaa ei ole vaikutuksenarvioinnissa käsitelty ollenkaan, mitä on pidettävä puutteena.

Luvussa 5.1 on lyhyesti käsitelty vaihtoehtoisia sääntelytapoja. Kokonaan on jätetty käsittelemättä se, voitaisiinko hallitusohjelman tavoitteisiin päästä sopimalla kevyemmistä yhteistoimintamenettelyistä paikallisesti. Tämä olisi tarkoituksenmukaista, jotta voidaan ottaa huomioon paikalliset olosuhteet. Esitystä tulisikin täydentää tätä koskevalla selvityksellä.

Hallituksen esitykseltä puuttuvat kansainväliset esikuvat, minkä vuoksi se on omiaan heikentämään työvoiman saatavuutta Suomessa. Esityksellä hallitus on etäännyttämässä työläinsäädäntöä muista Pohjoismaista, etenkin Ruotsista, josta se muutoin on osittain ottanut mallia työmarkkinauudistuksiinsa. Katsomme, että yhteistoimintalainsäädäntöä olisi syytä uudistaa

nimenomaan Ruotsin suuntaan, jossa on vahva perinne työpaikalla käytävistä neuvotteluista. Tätä korostaa se, ettei Ruotsin yhteistoimintaa sääntelevässä myötämääräislaissa ole työntekijämäärään perustuvaa soveltamisalarajaa.

## Pykälät ja säännökohtaiset perustelut

### 2 § - Soveltamisala

AKI-liitot ry vastustaa lain soveltamisalarajan muuttamista. Muutosneuvotteluelvoite poistuu käytännössä kokonaan 20–49 työntekijää työllistäviltä yrityksiltä. Soveltamisalan nostaminen hyödyttää ainoastaan työnantajia.

Mikäli soveltamisalarajaa kuitenkin esitetyllä tavalla muutetaan, on samalla syytä säätää tasapainottavista toimista. Katsomme, että lain nykyistä 2 momenttia (eli uutta 3 momenttia) tulisi muuttaa siten, että lain 5 luvun soveltamisalarajaa lasketaan 50 työntekijään ja että sitä sovellettaisiin myös aatteellisiin yhdistyksiin.

Viittaamme yhteistoiminta-asiamiehen lausuntoon siitä, että työntekijöiden määrästä tulisi säätää yksiselitteisellä tavalla ja että työnantajan tulisi ilmoittaa henkilöstölle sen palveluksessa olevan henkilöstön määrä. Euroopan sosiaalinen komitea on Suomea koskevassa raportissaan (Conclusions 2022 – Finland, s. 28) edellyttänyt, että työntekijöiden laskennassa on otettava huomioon kaikki työsuhteet, myös osa- ja määräaikaiset. Tämän vuoksi pykälän 1 momentista tulee poistaa sana ”säännöllisesti”.

### 7 a § - Vuoropuhelun toteuttaminen 20-49 työntekijän yrityksissä tai yhteisöissä

AKI-liitot ry vastustaa vuoropuheluelvoitteen keventämistä 20–49 työntekijää työllistävissä työnantajissa. Esitetty vuoropuhelun malli on heikennys nykytilaan, koska vuoropuhelua koskevat käytännöt jäävät työnantajan päätettäväksi. Laki ei myöskään enää sääntelisi vuoropuhelun aikataulua tai vuoropuhelussa annettavia tietoja, minkä vuoksi se ei enää täyttäisi EU:n yhteistoimintamenettelydirektiivin 4 artiklan vaatimuksia. Vuoropuheluelvoitteen keventäminen on sen vuoksi vastoin EU:n yhteistoimintamenettelydirektiivin 9 artiklan 4 kohdassa säädettyä heikentämiskieltoa.

### 12 § - Muusta lainsäädännöstä johtuvat vuoropuhelussa käsiteltävät asiat

Ei lausuttavaa.

### 16 a § - Työnantajan velvollisuus käydä muutosneuvottelut eräissä tapauksissa

AKI-liitot ry vastustaa esitystä 20–49 työntekijää työllistävien yritysten muutosneuvotteluelvoitteen muuttamisesta. Esitetyn säännöksen merkitys jäisi käytännössä olemattomaksi, koska vain erittäin harvoin enintään 49 työntekijää työllistävä työnantaja irtisanoo, lomauttaa, osa-aikaistaa tai muuttaa yksipuolisesti työsuhteen ehtoja vähintään 20 työntekijän osalta 90 päivän ajanjaksolla. Katsomme, että muutosneuvottelut tulee käydä jatkossakin aina, jos esitetyt liiketoimintamuutokset johtavat vähintään 10 työntekijän irtisanomiseen, lomauttamiseen, osa-aikaistamiseen tai työsuhteen ehdon muuttamiseen.

### 23 § - Neuvotteluelvoitteen täytyminen

AKI-liitot ry vastustaa esitystä muutosneuvottelujen vähimmäisneuvotteluaikojen puolittamisesta. Tarvetta neuvotteluaikojen lyhentämiselle ei ole, koska esitysluonnoksen logiikan mukaan 23 §

koskee vain vakaita, yli 50 työntekijää työllistäviä työnantajia. Katsommekin, että esityksen julkilausumattomana tavoitteena on irtisanottavien työntekijöiden työsuhteiden lyhentäminen ja siten työnantajien palkkakuluissa säästäminen. Tätä ei voida pitää hyväksyttävänä.

#### **25 a § - Työsopimuksen päättymistä koskeva määräaika**

AKI-liitot ry katsoo, että pykälän säätäminen on välttämätöntä, jotta laki täyttäisi EU:n joukkovähentämisdirektiivin (98/59/EY) edellytykset. Katsomme kuitenkin, että pykälän rikkominen tulisi lisätä hyvitysseuraamuksen piiriin. Viittaamme tältä osin yhteistoiminta-asiamiehen lausuntoon.

#### **38 § - Sopimisoikeus**

AKI-liitot ry katsoo, että esitetty muutos on välttämätön, jotta laki täyttäisi EU:n joukkovähentämisdirektiivin (98/59/EY) edellytykset.

#### **46 §- Rangaistussäännökset**

AKI-liitot ry katsoo, että esitetyt seuraamukset ovat perusteltuja, oikeasuuntaisia ja tehokkaita.

### **Voimaantulo ja siirtymäsäännös**

#### **Huomionne ehdotetusta voimaantulosta ja siirtymäsäännöksestä**

Ei lausuttavaa.

Junni Jussi  
AKI-liitot ry